

УДК 331.1

ПРОФЕСІЙНІ СТАНДАРТИ ЯК СКЛАДОВА ТАРИФНОЇ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Безпалько Олена Вікторівна,

к.е.н, доцент,

Мишко Ксенія Дмитрівна,

здобувач вищої освіти ОС «Бакалавр»,

ОПП «Менеджмент персоналу»,

Національний університет харчових технологій

м. Київ, Україна

bezpalko.elen@gmail.com

ksenia.black25@gmail.com

Анотація: визначено сутність професійних стандартів, їх роль в сфері менеджменту персоналу та організації системи оплати праці; охарактеризовано принципи та етапами розроблення, затвердження і введення в дію професійних стандартів; виокремлено основні завдання та функції реєстру кваліфікацій, визначено спільні риси та відмінності професійних стандартів від кваліфікаційних характеристик.

Ключові слова: тарифна система оплати праці, професійні стандарти, кваліфікаційні характеристики, реєстр кваліфікацій.

Згідно Кодексу законів про працю України [1] тарифна система оплати праці формується на оцінках складності виконуваних робіт і кваліфікації працівників. Одним із елементів тарифної системи оплати праці поряд з тарифними сітками, тарифними ставками, схемами посадових окладів є професійні стандарти та кваліфікаційні характеристики (за відсутності професійних стандартів).

Професійні стандарти використовуються в сфері менеджменту персоналу з метою [2]:

- ✓ визначення вимог до кваліфікаційних і спеціальних знань працівників, їхніх завдань, обов'язків та спеціалізації;
- ✓ створення умов для професійного розвитку працівників та підвищення якості їхньої праці;
- ✓ нормування праці;
- ✓ визначення посадових (робочих) завдань та обов'язків працівників, планування їхнього професійного зростання, розроблення посадових (робочих) інструкцій;
- ✓ організації підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників, у тому числі шляхом неформального навчання та підтвердження результатів неформального навчання;
- ✓ впливу на формування вимог до продуктивності праці та виробництва продукції (надання послуг);
- ✓ підбору, укомплектування штату працівниками;
- ✓ обґрунтування рішень, що ухвалюються за результатами атестації, сертифікації працівників;
- ✓ тарифікації, категоріювання посад і професій;
- ✓ розроблення стандартів підприємства, організації, установи;
- ✓ формування систем щодо мотивації та стимулювання персоналу;
- ✓ групування професійних кваліфікацій, які застосовуються на підприємстві, в організації, установі, за рівнями Національної рамки кваліфікацій чи відповідної галузевої рамки кваліфікацій;
- ✓ встановлення єдиних вимог до змісту та якості професійної діяльності, узгодження назв професій (професійних назв робіт, посад), упорядкування видів трудової діяльності.

Професійний стандарт – це затверджені в установленому порядку вимоги до компетентностей працівників, що слугують основою для формування професійних кваліфікацій. Професійні стандарти в Україні розробляються згідно з Порядком розроблення, введення в дію та перегляду професійних стандартів № 373 від 31 травня 2017 р. [3]. Цей порядок

встановлює загальні вимоги до процедури розроблення, публічного громадського обговорення, затвердження, введення в дію, перегляду та внесення змін до професійних стандартів.

Основними принципами розроблення професійних стандартів є [2]:

- оцінювання вимог до загальних та професійних компетентностей певних трудових функцій та використання єдиних критеріїв їх формування;
- об'єктивність визначення назв, змісту та обсягу трудових функцій за видами трудової діяльності;
- можливість вертикального та горизонтального розміщення кваліфікацій, присвоєних на підставі відповідності результатів навчання особи вимогам освітніх програм/стандартів, розроблених з урахуванням положень професійного стандарту, на всіх рівнях Національної рамки (за видом економічної діяльності);
- урахування успішного міжнародного досвіду країн.

Структурними елементами професійного стандарту є трудові функції, професійні компетентності (за трудовою дією або групою трудових дій), загальні компетентності, предмети та засоби праці, вимоги до знань, умінь і навичок працівника тощо.

Проекти професійних стандартів можуть розроблятися роботодавцями, їх організаціями та об'єднаннями, галузевими (міжгалузевими) радами, органами державної влади, науковими установами, громадськими об'єднаннями, іншими заінтересованими суб'єктами.

Створення професійних стандартів можна представити у вигляді шести кроків, які визначені Порядком розроблення, введення в дію та перегляду професійних стандартів. Таким етапами є [3]:

- 1) прийняття рішення про розроблення проекту професійного стандарту, подання та реєстрація заявки на його розроблення;
- 2) формування робочої групи та підготовка проекту професійного стандарту;
- 3) проведення громадського обговорення проекту професійного стандарту;

- 4) проведення перевірки щодо дотримання вимог Порядку розроблення, введення в дію та перегляду професійних стандартів під час підготовки проекту професійного стандарту і відповідності даного проекту методиці розроблення професійних стандартів;
- 5) затвердження розробником проекту професійного стандарту;
- б) введення в дію професійного стандарту.

У разі затвердження професійного стандарту за професією (професійною назвою робіт), що відсутня в Національному класифікаторі України ДК 003:2010 «Класифікатор професій», затвердженим наказом Держспоживстандарту від 28 липня 2010 р. № 327 [4], Мінекономіки повинно внести назву професії до даного класифікатора. Національний класифікатор України є складовою частиною державної системи класифікації та кодування техніко-економічної та соціальної інформації.

Професійний стандарт вважається таким, що введений в дію, з моменту його внесення до реєстру класифікацій, але він підлягає періодичному перегляду з урахуваннями особливостей галузі. Такий перегляд має здійснюватися не менше ніж один раз на п'ять років.

Реєстр кваліфікацій - інформаційно-комунікаційна система, що забезпечує збирання, накопичення, захист, ведення обліку, відображення, оброблення реєстрових даних про кваліфікації. Володільцем реєстру кваліфікацій та виключних майнових прав на його програмне забезпечення є держава. Держателем реєстру кваліфікацій від імені держави є Національне агентство кваліфікацій, яке є володільцем відомостей, що містяться в реєстрі кваліфікацій. Об'єктами реєстру кваліфікацій є інформація про: професії (види занять); кваліфікації (повна або часткова, освітня або професійна); професійні стандарти; кваліфікаційні центри; експертів з акредитації кваліфікаційних центрів; документи про професійні кваліфікації; заявки на розроблення професійних стандартів; реєстраторів та відомості про юридичну особу, її відокремлений структурний підрозділ, яким забезпечується або забезпечувався доступ до реєстру кваліфікацій [5].

Основними завданнями реєстру кваліфікацій є забезпечення [5]:

- доступності інформації про професії (види занять), професійні та часткові професійні кваліфікації, освітні кваліфікації, професійні стандарти з урахуванням рівнів Національної рамки кваліфікацій;
- інформування фізичних та юридичних осіб про видані документи про професійні кваліфікації;
- проведення моніторингу розвитку Національної системи кваліфікацій;
- узагальнення інформації про кваліфікації, у тому числі за рівнями Національної рамки кваліфікацій, найменування професій, інформації про кваліфікаційні центри, експертів з акредитації кваліфікаційних центрів;
- достовірності виданих документів про професійну кваліфікацію;
- інших потреб у сфері кваліфікацій, визначених законодавством.

Функціями реєстру кваліфікацій є інформування про:

- ✓ професійні та освітні кваліфікації, професійні стандарти, кваліфікаційні центри – шляхом оприлюднення відомостей у відкритому доступі в межах даного реєстру;
- ✓ документи про присвоєні/підтверджені/визнані професійні кваліфікації – шляхом надання інформації з обмеженим доступом реєстратору;
- ✓ розроблення професійних стандартів, введення їх в дію та перегляд.

Перехід до професійних стандартів є дуже важливим кроком для національної економіки. Як зазначають науковці [6] для найманих працівників це можливість спланувати в цілому траєкторію навчання і кар'єри та отримати інформацію щодо затребуваних кваліфікацій. Наявність професійного стандарту підвищує мотивацію до навчання новим професіям; забезпечує визнання результатів неформального навчання; підвищує можливість працевлаштування, кар'єрного росту та справедливої оплати праці. Для осіб, які навчаються, професійний стандарт дає розуміння перспектив працевлаштування та кар'єрного зростання; є засобом визначення затребуваних спеціальностей та

підвищення їх мотивації до навчання у відповідній сфері трудової діяльності. Для роботодавців зміст професійного стандарту є індикатором рівня вмінь кандидатів на вакантні місця; орієнтиром при встановленні кваліфікацій; засобом виявлення нестачі в уміннях і потреб у навчанні (формальному і неформальному, включаючи навчання на робочому місці); індикатором якості кваліфікацій і їх значимості на національному рівні. Для органів виконавчої влади, відповідальних за розробку політики в сфері освіти і навчання це дані для формування напрямків розвитку системи безперервної професійної освіти і навчання. Для асоціацій роботодавців та галузевих рад це способи і методи точного визначення вимог мінімальних стандартів, що відповідають потребам сфери праці; засоби моніторингу ринку праці та узгодження системи галузевих кваліфікацій з міжнародними стандартами. Для навчальних закладів це механізм акредитації для забезпечення якості освітніх програм; можливість взаємодії і комунікації з роботодавцями та чіткого формулювання цілей програм навчання, стажування та методів оцінки.

Отже, вимоги до компетентностей, обов'язків та кваліфікацій працівників визначаються професійними стандартами, а за відсутності останніх такі вимоги визначаються кваліфікаційними характеристиками. Як професійні стандарти, так і довідники кваліфікаційних характеристик професій працівників, розроблені та затверджені в установленому законодавством порядку, є нормативними документами, поряд із нормами Кодексу законів про працю й інших нормативно-правових актів України у сфері праці. Сьогодні в Україні професійні стандарти не скасовують чинні кваліфікаційні характеристики професій працівників. Вони, по-суті, вирішують однакові завдання щодо визначення вимог до кваліфікаційних і спеціальних знань працівників, нормування праці, тарифікації посад і професій для організації системи оплати праці тощо, але при цьому мають і певні відмінності. Кваліфікаційні характеристики розробляються (повинні бути розроблені й затверджені) для всіх професій, що є в економіці України, причому для кожної професії окремо, а розроблення ж професійних стандартів здійснюється залежно від потреби роботодавців у кваліфікованій робочій силі, її

розподілу за робочими місцями (посадами, професіями), форм зайнятості та умов праці як для окремої професії, так і для групи споріднених професій у певній сфері професійної діяльності, або для окремих трудових функцій, за якими присвоюються часткові кваліфікації.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Кодекс законів про працю України / Закону України від 10.12.1971 № 322-VIII із подальшими змінами. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення 14.12.2022)
2. Методика розроблення професійних стандартів / Наказ Мінсоцполітики від 22.01.2018 № 74 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0165-18#n13> (дата звернення 14.12.2022)
3. Порядок розроблення, введення в дію та затвердження професійних стандартів / постанова КМУ від 31.05.2017 № 373. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/373-2017-%D0%BF#n11> (дата звернення 14.12.2022)
4. Національний класифікатор України "Класифікатор професій ДК 003:2010. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/va327609-10#Text> (дата звернення 14.12.2022)
5. Про затвердження Положення про реєстр кваліфікацій / постанова КМУ від 16.06.2021 р. № 620 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/620-2021-%D0%BF#n8> (дата звернення 14.12.2022)
6. Пугачова А, Новак І., Оверковський Б. Професійні стандарти в гірничо-металургійному комплексі: рекомендації організаціям Профспілки металургів і гірників України, 2021. URL: <http://pmguinfo.dp.ua/images/documents/soc-info/profstandarti.pdf> (дата звернення 14.12.2022)